

## ВПЛИВ СІМЕЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ НА ОРГАНІЗАЦІЙНУ ПОВЕДІНКУ КЕРІВНИКА

*Висвітлюються особливості впливу сімейного благополуччя на організаційну поведінку керівника, приводяться результати факторного, кореляційного та компаративного аналізу емпіричних даних, зібраних авторами в процесі дослідження, вносяться пропозиції стосовно перспектив дослідження проблеми.*

**Ключові слова:** сімейне благополуччя/неблагополуччя, благополуччя особистості, психологічне благополуччя, організаційна поведінка.

**Постановка проблеми.** Подальший розвиток суспільства передбачає зростання підприємництва, вагомим підґрунтям якого є успішне управління. Визначальними передумовами професійної діяльності кожного керівника є оптимальний онтогенез та соціогенез. Одним з основних факторів, які впливають на успішну управлінську діяльність, є сімейне благополуччя.

У громадсько-політичних і наукових дискусіях, спеціальній літературі й громадській думці сімейне благополуччя займає одне з провідних місць у ранжуванні життєвих цінностей населення. Водночас сімейні цінності в українському суспільстві переживають глибокі зміни, які далеко не завжди сприяють встановленню у сім'ї і суспільстві соціальної та психологічної згоди й стабільності. Соціальна практика вимагає від психологічної науки адаптовану до управлінських потреб інформацію та технологію, яка передбачає вироблення відповідних науково обґрунтованих індексів, індикаторів і показників сімейного благополуччя, що забезпечують отримання такої інформації. Гостра потреба суспільства і соціального управління в теоретичному аналізі та адекватній методиці вивчення сімейного благополуччя, його впливу на підприємницьку діяльність, організаційну поведінку керівника визначають актуальність теми дослідження.

**Стан дослідження проблеми.** Спроби психологів, соціологів, демографів, істориків, етнографів та інших науковців вивчити і пояснити процеси, що відбуваються в сучасній сім'ї, розробити необхідні рекомендації щодо поліпшення ситуації представлені значною кількістю теоретичних і емпіричних досліджень.

Загальнотеоретичні, фундаментальні та прикладні підходи до вирішення проблем сім'ї і сімейного благополуччя в суспільстві розробляли класики соціологічної та психологічної наук, сучасні вітчизняні та західні учені. Питання взаємодії сім'ї з підприємством (організацією) вивчали В. Алексеева, І. Белоусова, А. Костін, В. Іванова, Б. Клімов. Соціальні показники та індикатори стану сім'ї розробляли А. Арутюнов, Р. Батигін, Є. Ейдемільер, В. Торохтій, В. Юстицький; соціально-психологічні основи управлінської діяльності керівника вивчали О.Є. Орбан-Лембрик, Р.Х. Шакуров, О.М. Бандурка; психологічне благополуччя особистості в теоретичному та емпіричному вимірах досліджували Т.Д. Шевеленкова, С.П. Бочарова та інші.

Проте за такої множинності аспектів досліджень сім'ї сімейне благополуччя як сфера соціально-психологічних відносин сьогодні досліджена недостатньо. Чітких та обґрунтованих визначень і диференціації понять «сімейне благополуччя», «благополуччя сім'ї», «благополуччя в сім'ї», «благополучна сім'я» у наукових публікаціях, підручниках та словниках немає. Не приділялось достатньо уваги і вивченню впливу сімейного благополуччя на організаційну поведінку керівників шляхом емпіричного дослідження. Тож **метою** статті став аналіз впливу сімейного благополуччя на організаційну поведінку керівника.

Психологи, соціологи, педагоги, демографи застосовують різні підходи до визначення феномена «благополуччя». Так, М.Й. Варій у поняття «благополуччя особистості» вкладає складові: соціальне, духовне, матеріальне, фізичне і психологічне благополуччя. Учений визначає психологічне благополуччя як «душевний комфорт – узгодженість психічних процесів і функцій, відчуття цілісності, внутрішньої рівноваги» [1, с. 732].

Під сімейним благополуччям слід розуміти таку інтрасімейну атмосферу, у якій формується відчуття цілісності і внутрішньої рівноваги, що сприяє узгодженості психічних процесів та становленню зрілої особистості. Водночас сімейне неблагополуччя негативно позначається на соціалізації особистості дитини, а відтак і майбутнього керівника. Дитяче виховання в умовах негативного емоційно-психологічного мікроклімату сім'ї визначається ранньою втратою потреби у спілкуванні з батьками, егоїзмом, замкнутістю,

конфліктністю, упертістю, неадекватною самооцінкою (заниженою чи завищеною), невпевненістю у власних силах, недисциплінованістю та іншим. З огляду на це сімейне благополуччя значною мірою визначає характеристики домінуючого типу організаційної поведінки уже сформованої особистості керівника та його психічного стану: сприятливого (гармонійні психічні процеси, успішна управлінська поведінка, що підтримує психічне і фізичне здоров'я) або несприятливого. Це зумовило необхідність вивчення факторів сімейного благополуччя, які впливають на організаційну поведінку керівника.

Таким чином, у процесі дослідження ми підходили до вивчення сімейного благополуччя як до складного психоемоційного феномена, викликаного сукупністю когнітивних, емотивних та поведінкових реакцій індивідів на певні життєві ситуації, систему міжособистісних відносин, що складаються у зв'язку з функціонуванням соціального інституту сім'ї.

Ми виходили з того, що «організаційна поведінка – це ставлення до професійних обов'язків та їх виконання в організаціях» [4, с. 23]. До основних категорій, які впливають на організаційну поведінку, Д. Гелрігел та Дж. Слокум віднесли первинні (вік, раса, етнічність, стать, фізичні можливості) та вторинні (освіта, досвід роботи, прибуток, сімейний стан, статус батьківства, релігійні переконання, географічне положення, стиль поведінки). *Сімейний стан* – життя в сім'ї або поза нею. *Статус батьківства* – наявність або відсутність дітей та обставини, в яких вони виховуються. *Стиль поведінки* – схильність особи думати, відчувати або діяти певним чином.

Емпіричною базою нашого дослідження стали 60 керівників, які склали дві групи, котрі згідно з отриманими результатами виховувались в атмосфері сімейного благополуччя чи неблагополуччя. До банку методик були включені опитувальники: «Типовий сімейний стан» Є.Г. Ейдемільера та В.В. Юстицького, «Оцінка стилю управління керівника» Я.В. Подоляка, «Визначення психологічної характеристики темпераменту» Б.Н. Смірнова, «Діагностика рівня суб'єктивного контролю» Дж. Роттера та «Діагностика рівня самоактуалізації особистості САМОАЛ» (варіант адаптації В.Ф. Каліною та А.В. Лазукіним опитувальника Е. Шострем РОІ). За резуль-

татами визначено особливості організаційної поведінки керівників у підлеглих колективах; проведено компаративний, кореляційний та факторний аналізи, з допомогою яких було виокремлено основні фактори впливу сімейного благополуччя на управлінську діяльність респондентів.

Опитування досліджених за методикою «Типовий сімейний стан» Є.Г. Ейдемільера та В.В. Юстицького осіб дозволило встановити, що за результатами компаративного аналізу за Т-критерієм Стьюдента група респондентів, які виховувались в атмосфері відносного сімейного благополуччя, відрізняється більшою задоволеністю системою виховання в сім'ї ( $M=18,192$ ), ніж обстежені з групи «неблагополучна сім'я» ( $M=10,114$   $t=12,012$  при  $P=0,005$ ). Тобто керівники з благополучних сімей почувають себе більш щасливими та задоволеними життям. Це сприяє поєднанню їхніх усвідомлених та неусвідомлених очікувань стосовно сім'ї та гармонійного розвитку особистості. Цим респондентам не характерні спогади про почуття стурбованості, власної непотрібності, страху, незграбності в період їхнього виховання в сім'ї ( $M=17,307$  за шкалою «сімейна тривожність»). Вони почуваються менш стомленими, напруженими, перевантаженими обов'язками, що допомагає їм швидше відновлювати свої сили:  $M = 15,038$  за шкалою «нервово-психічне напруження» (рис. 1).

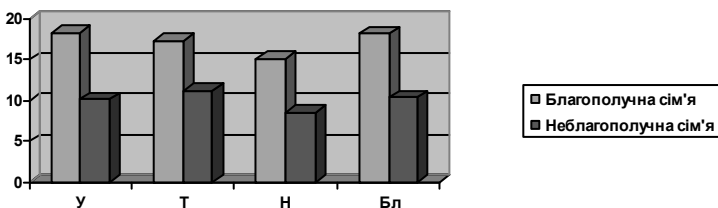


Рис 1. Результати компаративного аналізу за показниками: задоволеність сімейним вихованням (У), сімейна тривожність (Т), нервово-психічне напруження (Нп), сімейне благополуччя (Бл)

Таким чином, результати компаративного аналізу за методикою «Типовий сімейний стан» Є.Г. Ейдемільера та В.В. Юстицько-

го дозволили підтвердити припущення, що сімейне благополуччя визначається такими характеристиками, як стан глобального сімейного задоволення, низький рівень сімейної тривоги та нервово-психічного напруження.

Результати компаративного аналізу за методикою «Оцінка стилю управління керівника» Я.В. Подоляка засвідчили наявність статистично значущих відмінностей у представників обох груп за шкалами стилю керівництва (авторитарного і демократичного). Опитані, виховані в атмосфері сімейного благополуччя, набрали за шкалою «авторитарний стиль керівництва» нижчий середній бал ( $M=4,730$ ), ніж респонденти з неблагополучних сімей ( $M=9,453$   $t=-2,536$  при  $p=0,029$ ), що свідчить про меншу схильність перших до впливу на підлеглих силою наказу, примусу та неадекватної критики.

За шкалою «демократичний стиль керівництва» такі керівники отримали вищий середній бал ( $M=16,307$ ) у порівнянні з керівниками з неблагополучних сімей ( $M=10,514$   $t=4,715$  при  $P=0,041$ ). Таким чином, виховання в атмосфері сімейного благополуччя краще впливає на вміння керівника координувати та спрямовувати діяльність колективу, надавати самостійності найбільш здібним підлеглим, всебічно розвивати ініціативу і нові методи роботи, переконувати та надавати моральну підтримку, бути справедливим і тактовним у професійних комунікаціях, вивчати, розвивати відкритість та критику, попереджувати конфлікти та створювати високоморальну атмосферу в колективі.

Отримані дані за методикою «Оцінка стилю управління керівника» Я.В. Подоляка підтверджують першу гіпотезу дослідження: керівники з сімей, які виховувалися в атмосфері сімейного благополуччя, більш схильні до демократичного стилю поведінки. Водночас не встановлено статистично значущих даних опитувальника «Оцінка стилю управління керівника» Я.В. Подоляка за шкалою «пасивний стиль керівництва», що свідчить про низьку схильність досліджених обох визначених груп до такого типу поведінки, як байдужість та ігнорування інтересів колективу, небажання брати на себе відповідальність та приймати складні рішення, невимогливість та самоусунення від управління, безпринципність та невміння відстоювати свою точку зору, відсутність цілей діяльності та конкретних планів.

Порівняльний аналіз за методикою «Визначення психологічної характеристики темпераменту» Б.Н. Смірнова дозволив установити, що опитані з благополучних сімей відрізняються більшою екстравертованістю, пластичністю, емоційною врівноваженістю, швидким темпом предметної діяльності та активністю. Так, керівники, що виховувалися в атмосфері сімейного благополуччя, вирізняються вищими показниками за шкалою «екстраверсія» ( $M=14,346$ ), ніж керівники, що виховувалися в атмосфері сімейного неблагополуччя ( $M=10,400$   $t=5,779$  при  $p=0,014$ ). Отримані дані свідчать про більшу відкритість керівників з благополучних сімей навколишньому світові, позитивну оцінку життєвих подій. Вони більш впевнені у собі, гнучкі, легше знаходять спільну мову з оточуючими, швидко адаптуються до нових життєвих умов. Це показують і дані за шкалою «пластичність-ригідність». Опитані керівники з благополучних сімей отримали за цією шкалою нижчий від своїх колег з неблагополучних сімей бал (відповідно 3,043 і 8,043). Вони також відрізняються більшою емоційною врівноваженістю ( $M = 6,730$ ) і стійкістю до впливу факторів зовнішнього середовища.

Керівники, які виховувалися в атмосфері сімейного благополуччя, вирізняються більш швидким темпом предметної діяльності, моторно-руховою та психічною швидкістю при виконанні конкретних завдань, що свідчить про їхню значну життєву активність, здатність нести в собі потенціал енергії, ініціювати зміни у процесі комунікації з навколишнім світом та при цьому зберігати власну індивідуальність: у них вищий показник за шкалами «температура реакцій» ( $M=13,230$ ) та «активність» ( $M=14,769$ ). У керівників з неблагополучних сімей ці показники становлять відповідно 10,571  $t=5,018$  при  $p=0,039$  та  $M=10,314$   $t=2,582$  при  $p = 0,021$ .

Не менш значущими є результати компаративного аналізу за методикою Дж. Роттера «Діагностика рівня суб'єктивного контролю». Респонденти з благополучних сімей відрізняються більшою здатністю до самоконтролю у виробничій сфері, характеризуються інтернальністю. Так, показники за шкалою «загальна інтернальність» у них значно вищі ( $M=7,730$ ), ніж у керівників, що виховувалися в атмосфері сімейного неблагополуччя ( $M=5,542$   $t=2,527$  при  $P=0,040$ ). Такі керівники сміливо беруть на себе відповідальність, здатні впливати на події (див. рис. 2).

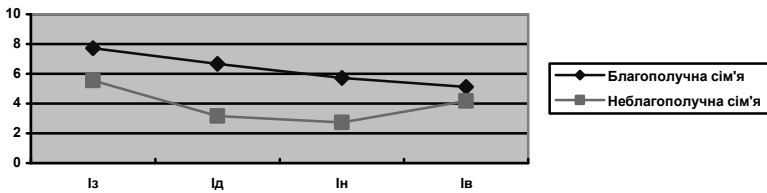


Рис. 2. Результати компаративного аналізу за шкалами: загальна інтернальність (Із), інтернальність у сфері досягнень (Ід), інтернальність щодо невдач (Ін), інтернальність у виробничій сфері (Ів)

Дослідженням із благополучних сімей властиві вищі показники за шкалою інтернальності у сфері досягнень ( $M=6,667$ ), ніж дослідженням з неблагополучних сімей ( $M=3,171$   $t=2,487$  при  $p=0,027$ ), а саме високий самоконтроль над емоційно позитивними подіями та ситуаціями. Вони вважають, що для досягнення успіху в усіх сферах життя необхідно покладатися тільки на власні можливості та докладати для цього максимум зусиль. За шкалою інтернальності щодо невдач опитані, формування яких відбулося в благополучних сім'ях, набрали вищий результат ( $M=5,730$ ), що свідчить про вищий рівень самоконтролю за емоційно негативних подій і ситуацій. Вони більш відповідальні, вміють робити правильні висновки з негативних життєвих ситуацій та не звинувачують інших у своїх невдачах.

Не виявлено за даною методикою статистичних відмінностей між шкалами інтернальності в сімейних стосунках, міжособистісних стосунках та стосовно хвороби. Тобто керівники обох груп приблизно на однаковому рівні вважають себе відповідальними за те, як складаються їхні сімейні відносини; вони достатньо тактовно ведуть себе із співрозмовниками поза виробничою сферою.

Порівняльний аналіз за методикою «Діагностика рівня самоактуалізації особистості «САМОАЛ» (варіант адаптації Н.Ф. Каліної та А.В. Лазукіна опитувальника Е. Шострем ROI) показав, що керівники, які виховувалися в атмосфері сімейного благополуччя, відрізняються вищими показниками за шкалами життєвих цінностей, автономності, саморозуміння, аутосимпатії, контактності й

гнучкості у спілкуванні. Так, досліджені з благополучних сімей більше наділені якостями особистості, яка прагне до самоактуалізації. Про це свідчать вищі показники за шкалою «цінностей» ( $M=6,615$ ), ніж у досліджених, що виростили в неблагополучних сім'ях ( $M=3,200$   $t=2,40$  при  $p=0,043$ ). У своїй професійній діяльності керівники з благополучних сімей надають перевагу таким життєвим цінностям, як істина, добро, краса, цілісність, досконалість, справедливість, порядок, самодостатність тощо. Це допомагає їм перебувати у стані гармонії зі собою та іншими людьми, не маніпулювати підлеглими у власних інтересах. Високі, на відміну від колег, показники за шкалами «природа людини» ( $M=7,846$ ), «автономність» ( $M=8,153$ ), «саморозуміння» ( $M=7,788$ ) підтверджують їх позитивне налаштування на високу оцінку людських якостей, що дозволяє їм підтримувати ширі та гармонійні міжособистісні відносини і водночас мати вищий рівень самостійності та незалежності, сенситивності щодо власних бажань і потреб.

Керівники-респонденти з благополучних сімей відрізняються вищим рівнем психологічного здоров'я та особистісної цілісності: в них більш розвинута позитивна «Я-концепція», яка є для них джерелом стійкої адекватної самооцінки. Їм характерна розвинута здатність до встановлення корисних і приємних контактів з іншими людьми – синергічна установка особистості, про що свідчать високі показники за шкалою «контактність» ( $M=8,365$ ), на відміну від керівників з неблагополучних сімей ( $M=6,557$   $t=2,591$  при  $P=0,032$ ). Отримані дані підтверджують і результати за шкалою «гнучкість у спілкуванні»: відсутність у поведінці керівників з благополучних сімей соціальних стереотипів, здатність до адекватного самовираження у спілкуванні, схильність до саморозкриття.

Оскільки за результатами компаративного аналізу були встановлені статистично значущі відмінності між шкалами методик, було прийнято рішення провести кореляційний аналіз для того, щоб з'ясувати, чи існує взаємозв'язок між рівнем сімейного благополуччя та іншими психологічними характеристиками досліджених. В результаті за даними кореляційного аналізу були виявлені кореляційні зв'язки між шкалою «сімейного благополуччя» та шкалами методики «Типовий сімейний стан» Є.Г. Ейдді-мілєрра та В.В. Юстицького. Так, було встановлено, що існує



прямий кореляційний зв'язок між соціальним показником «сімейне благополуччя» та індикатором «задоволеність сімейним вихованням» ( $r=0,68$  при  $p<0,05$ ), «сімейна тривожність» ( $r=0,62$  при  $P<0,05$ ) і «нервово-психічне напруження» ( $r=0,50$  при  $P<0,05$ ) (див. рис. 3).

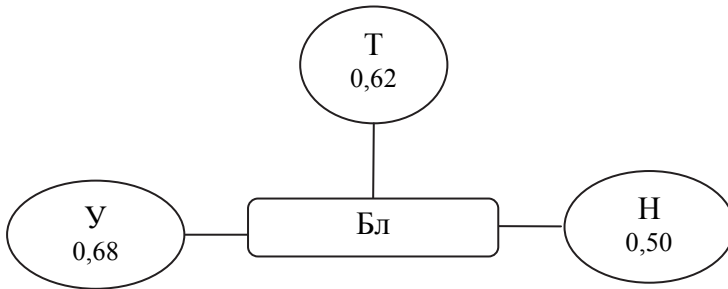


Рис. 3. Кореляційний зв'язок між показниками «сімейне благополуччя» (Бл) та «задоволеність сімейним вихованням» (У), «нервово-психічне напруження» (Н), «сімейна тривожність» (Т).

Окрім того, було встановлено, що стиль поведінки керівників залежить від умов, в яких вони виховувалися. Так, між показниками сімейного благополуччя та авторитарного стилю поведінки встановлено обернений кореляційний зв'язок ( $r=-0,35$  при  $P<0,05$ ). Тобто чим вищий рівень сімейного благополуччя, тим менше керівники схильні до авторитарного стилю поведінки.

Виховання у благополучній родині впливає на формування демократичного ( $r=0,62$  при  $P<0,05$ ) стилю поведінки. Тож керівники, які виховувалися в атмосфері сімейного благополуччя, вміють правильно організувати та направляти діяльність колективу, надавати самостійність підлеглим, всебічно розвивати ініціативу і нові методи роботи, переконувати та надавати моральну підтримку, попереджувати конфлікти та створювати високоморальну атмосферу в колективі.

Для встановлення факторів, що здійснюють вплив на формування типу організаційної поведінки керівників залежно від рівня сімейного благополуччя, використано факторний аналіз (табл. 1):

**Факторний аналіз для групи керівників з благополучних сімей**

<b>Фактори</b>	<b>Шкали</b>	<b>Вага</b>
1. Демократичний стиль поведінки	Сімейне благополуччя (Сбл)	0,753
	Демократичний стиль (Дс)	0,745
	Емоційна врівноваженість-збудженість (Ем)	-0,881
2. Інтернальність у міжособистісних стосунках	Загальна інтернальність (Із)	0,889
	Інтернальність щодо невдач (Ін)	0,722
	Інтернальність у виробничих стосунках (Ів)	0,800
	Орієнтація в часі (Ов)	0,806
	Аутосимпатія (Ау)	0,885
	Контактність (Ко)	0,717
	Інтернальність у міжособистісних стосунках (Ім.)	0,746
	3. Саморозуміння	Шкала цінностей (Цн)
	Погляд на природу людини	0,766
	Гнучкість у спілкуванні (Го)	0,715
	Тривожність (Т)	-0,751
	Нервово-психічне напруження (Н)	-0,710
	Інтроверсія-екстраверсія (Ек)	0,715
	Саморозуміння (Ср)	0,796

Проведення факторного аналізу дозволило визначити чинники, що значно впливають на формування типу поведінки керівників з благополучних сімей. Була виявлена факторна п'ятикомпонентна структура, яка пояснює 80,05% сумарної дисперсії. 69,56% загальної дисперсії склали три основні фактори. До першого фактора «Демократичний стиль спілкування» увійшли шкали: сімейне благополуччя (0,753); демократичний стиль (0,745); емоційна врівноваженість – збудженість (-0,881); загальна інтернальність (0,889); інтернальність щодо невдач (0,722); інтернальність у виробничих стосунках (0,800); орієнтація в часі (0,806); аутосимпатія (0,885); контактність (0,717). Другий фактор «Інтернальність у міжособистісних стосунках» охоплює соціальні показники: інтернальність у міжособистісних стосунках (0,746); шкала цінностей (0,101); погляд на природу людини (0,766); гнучкість у спілкуванні (0,715). Третій фактор «Саморозуміння» скомпонований з показників: три-

вожність (-0,751); нервово-психічне напруження (-0,710); інтроверсія – екстраверсія (0,715); саморозуміння (0,796). Таким чином, психологічними особливостями, які визначають поведінку керівників, що виховувалися в атмосфері сімейного благополуччя, є демократичний стиль поведінки; інтернальність у міжособистісних стосунках; саморозуміння.

Проведення факторного аналізу дозволило визначити основні фактори, які значно впливають на формування типу поведінки керівників з неблагополучних сімей. 60,68% загальної дисперсії факторної п'ятикомпонентної структури становлять три основні фактори (табл. 2).

Таблиця 2

**Факторний аналіз для групи керівників з неблагополучних сімей**

<b>Фактори</b>	<b>Шкали</b>	<b>Вага</b>
1. Авторитарний стиль поведінки	Тривожність (Тр)	0,753
	Сімейне благополуччя (Сбл)	0,738
	Емоційна врівноваженість-збудженість (Ем)	0,743
	Авторитарний стиль (Ав)	0,789
	Інтернальність у виробничих стосунках	0,774
	Орієнтація в часі (Ов)	-0,723
	Погляд на природу людини (Пр)	-0,740
	Саморозуміння (Ср)	-0,917
2. Емоційна неврівноваженість	Нервово-психічне напруження (Н)	-0,706
	Інтроверсія-екстраверсія (Ек)	-0,748
	Активність (Ак)	-0,760
	Інтернальність щодо невдач (Ін)	-0,740
	Аутосимпатія (Ау)	-0,717
3. Ригідність	Пластичність-ригідність (Ри)	-0,730
	Загальна інтернальність (Із)	0,896
	Інтернальність у сфері досягнень (Ід)	-0,790
	Автономність (Ав)	-0,735

До першого фактора «Авторитарний стиль поведінки» увійшли показники: тривожність (0,738); сімейне благополуччя (0,743); емоційна врівноваженість – збудженість (789); авторитарний стиль (0,774); інтернальність у виробничих стосунках (-0,723);

орієнтація в часі (-0,740); погляд на природу людини (-0,917); саморозуміння (-0,706).

Другий фактор «Емоційна неврівноваженість» складається з таких показників: нервово-психічне напруження (-0,748); інтроверсія-екстраверсія (-0,760); активність (-0,740); інтернальність щодо невдач (-0,717); аутосимпатія (-0,730).

Третій фактор «Ригідність» включає в себе такі показники: пластичність – ригідність (0,896); загальна інтернальність (-0,738); інтернальність у сфері досягнень (-0,790); автономність (-0,735).

Таким чином, за результатами дослідження було встановлено, що стан сімейного благополуччя – це така психологічна внутрішньосімейна атмосфера, за якої усі члени сім'ї відчувають емоційний комфорт та підтримку один одного, що дозволяє їм уникати таких станів, як глобальне сімейне невдоволення, «сімейна тривога», сімейно обумовлена нервово-психічна і фізична напруга, почуття провини.

Стан сімейного благополуччя визначається, передовсім, такими психологічними особливостями респондентів, як загальна задоволеність сімейним вихованням, оптимальний рівень сімейної тривожності та нервово-психічного напруження. Водночас на стан сімейного благополуччя не впливає структурний склад сім'ї, тобто незалежно від того, повна чи неповна сім'я, її члени можуть відчувати себе комфортно або дискомфортно в оточенні близьких людей.

Результати емпіричного дослідження дозволили встановити особливості впливу сімейного благополуччя на організаційну поведінку керівника. Так, за даними кореляційного аналізу рівень сімейного благополуччя безпосередньо впливає на схильність керівників до демократичного стилю управління. Сімейне благополуччя зумовлює становлення таких особистісних рис, як екстраверсія, пластичність та емоційна врівноваженість, здатність до самоконтролю, що формує здатність респондентів до самоактуалізації, орієнтованість в часі, схильність до саморозуміння та аутосимпатії; контактність та гнучкість у спілкуванні.

На нашу думку, результати дослідження відкривають перспективи вивчення конкретних шляхів оптимізації управлінської діяльності через підвищення рівня сімейного благополуччя керівників. До перспективних напрямів **подальших досліджень** у галузі

психології управління слід віднести детальний і поглиблений аналіз соціальних груп сімей за типом благополуччя-неблагополуччя та їх вплив на управлінську діяльність; ефективність політики сімейного благополуччя за різними напрямками її впливу на суспільство; розвиток теоретичних положень психології управління і прикладних психологічних методик, соціальних технологій сімейного благополуччя; подальша теоретична і прикладна розробка типології сім'ї і питань сімейного благополуччя.

---

1. Варій М.Й. Загальна психологія: навчальний посібник / М.Й. Варій. – 2-ге видан., випр. і доп. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 968 с.

2. Диагностика самоактуализации личности (А.В. Лазукин в адаптации Н.Ф. Калина) / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Просвещение, 2002. – С. 426–433.

3. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: навчальний посібник / Л.Е. Орбан-Лембрик. – К.: Академвидав, 2003. – 567 с.

4. Організаційна поведінка / Д. Гелрїгел, Дж.В. Слокум-молодший, Р.В. Вудмен, Н.С. Бренінг; пер. з англ. І. Тарасюк, М. Зарицька, Н. Гайдукевич. – К.: Основи, 2001. – 726 с.

5. Торохтий В.С. Методика діагностики психологического здоровья семьи / В.С. Торохтий. – М.: МГПУ, 2006. – 112 с.

6. Шакуров Р.Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив / Р.Х. Шакуров. – М.: Просвещение, 1980. – 208 с.

7. Шевеленкова Т.Д. о Психологическое благополучие личности (обзор основных концепций и методика исследования) / Т.Д. Шевеленкова, П.П. Фесенк // Психологическая диагностика. – 2005. – № 23. – С. 95–129.

8. Эйдемиллер Е.Г. Семейная психотерапия / Е.Г. Эйдемиллер, В.В. Юстицкий. – Л.: Медицина, 1989 – 192 с.

**Гуменюк Л.И., Горин Н.Е. Влияние семейного благополучия на организационное поведение руководителя.**

*Освещаются особенности влияния семейного благополучия на организационное поведение руководителя, приводятся результаты факторного, корреляционного и компаративного анализа эмпирических данных, собранных авторами в процессе исследования, вносятся предложения относительно перспектив исследования проблемы.*

**Ключевые слова:** семейное благополучие/неблагополучие, благополучие личности, психологическое благополучие, организационное поведение.

**Humeniuk L.Y., Gorin N.O. Influence of family welfare on organizational behavior of the manager.**

*The article illustrates the specific features of family welfare impact on the organizational behavior of the manager. It gives the results of the factor, correlation and comparative analysis of empirical data collected by the authors in the research process, and the proposals on the prospects of the research problems.*

**Key words:** family welfare / distress, well-being of the individual, psychological well-being, organizational behavior.

Стаття надійшла 30 квітня 2012 року

УДК 159.955.1

**В.В. Карпенко**

## **ВПЛИВ УСТАНОВОК НА РОЗВ'ЯЗАННЯ ЮРИДИЧНИХ ЗАДАЧ**

*Досліджуються положення психології установки та нейролінгвістичного програмування в контексті задачного підходу у моделюванні юридичної діяльності. Також пропонується інноваційний підхід до моделювання набору психодіагностичного інструментарію дослідження способів та механізмів вирішення професійних юридичних задач.*

**Ключові слова:** установка, властивості установки, задачний підхід, міжкульова асиметрія, чуттєві модальності, репрезентативна система.

**Постановка проблеми.** Наблизити рівень функціонування правоохоронної сфери до європейських стандартів можливо лише за умови її реформування. Здійснити такі зміни можна за наявності відповідного рівня фахової підготовки правоохоронців. І саме у цьому контексті, на наш погляд, в Україні недостатньо охоплено психологічними дослідженнями є проблема використання та формування у правоохоронців умінь швидко, якісно та правомірно вирішувати складні різнорівневі професійні задачі.

**Стан дослідження проблеми.** Проведений нами аналіз психологічних досліджень особистості правоохоронця (юриста, міліціонера та інших), структури, характеристик його професійної діяльності (М.І. Єнікєєв [10], М. В. Костицький [14], В.Г. Андросюк [1], Л.І. Казміренко [23], С.В. Асямов, Ю.С. Пулатов [2], Ю.В. Чуфаровський [22], В.Л. Васильєв [7], О.М. Бандурка, С.П. Бочарова [3], В.Й. Бочелюк [5] та ін.) свідчить про те, що недостатніми є як тео-